

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kompensasi merupakan faktor utama dalam sistem kepegawaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sistem kepegawaian sendiri biasanya banyak berhubungan dengan jumlah kompensasi yang akan diberikan. Apabila kompensasi diberikan secara benar kepada karyawan maka akan memberi dampak atas terciptanya kepuasan yang pada akhirnya akan membuat karyawan termotivasi untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga secara langsung dapat mendukung upaya peningkatan kinerja karyawan. Kebijakan kompensasi pada dasarnya merupakan dukungan yang diberikan perusahaan terkait dengan jaminan kesejahteraan bagi karyawan, dimana kesejahteraan karyawan menjadi pemicu dalam upaya memberikan jaminan kesejahteraan karyawan.

Pada dasarnya terdapat dua jenis kompensasi secara umum yang diberikan perusahaan yaitu kompensasi finansial dan non finansial (Simamora, 2006:540). Melalui program-program kompensasi yang ditetapkan baik kompensasi finansial dan non finansial menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Hal tersebut dikarenakan pemberian kompensasi baik kompensasi finansial maupun non finansial dapat mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya yang mereka miliki, sehingga kedua komponen tersebut terbukti lebih efektif

dalam pemeliharaan tenaga kerja untuk memotivasi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Hal lain yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memperhatikan kebijakan yang ditetapkan terkait dengan pemberian kompensasi kepada karyawan, dimana hal tersebut akan sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan karena tidak jarang perusahaan mengalami gulung tikar karena adanya kebijakan kompensasi yang tidak tepat. Berbagai kebijakan perusahaan terkait dengan pemberian kompensasi dan upaya menciptakan lingkungan kerja yang baik bertujuan untuk memberikan jaminan kepuasan kerja karyawan, merupakan fenomena penting dalam perusahaan maka berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diketahui secara jelas keterkaitan antara pemberian kompensasi sebagai upaya untuk meningkatkan pencapaian kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh pendapat Mathis dan Jackson (2006) yang menyatakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kondisi ini juga terjadi pada PT. Bali Maya Permai yaitu perusahaan yang bergerak dalam produsen makanan laut kalengan (sarden) yang terletak di tepi selat Bali. Perusahaan didirikan dalam upaya untuk memanfaatkan hasil perikanan laut sehingga berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan dalam upaya untuk memaksimalkan tujuan tersebut termasuk dalam hal ini terkait dengan kebijakan pemberian kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan.

Pemberian kompensasi terbagi menjadi dua yaitu mengenai kompensasi finansial dan non finansial. Pemberian kompensasi finansial yang diterapkan oleh perusahaan yaitu meliputi pemberian upah kepada karyawan yaitu sebesar Rp. 429.000,- per minggu dan untuk karyawan tetap diberikan gaji sebesar Rp. 1.716.000,- per bulan dengan jumlah hari kerja yaitu selama 26 hari. Jumlah gaji yang diberikan karyawan tersebut masih di bawah UMR yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Jember yaitu sebesar Rp. 1.860.000,- . Kenyataan ini menjadikan karyawan belum merasakan adanya kepuasan terkait dengan kebijakan kompensasi khususnya mengenai pemberian gaji. Permasalahan juga terjadi mengenai besarnya gaji yang diberikan oleh karyawan tetap, dimana besarnya sama seperti karyawan yang memiliki status karyawan tidak tetap. Kondisi ini juga menjadikan karyawan tetap kurang merasa dihargai keberadaannya di perusahaan.

Perusahaan juga menetapkan jam kerja lembur kepada karyawan, dimana untuk setiap 1 jam lembur yaitu sebesar Rp. 14.000,- , untuk 2 jam sebesar Rp. 34.000,- dan tiga jam untuk waktu lembur yaitu sebesar Rp. 48.000,- demikian untuk seterusnya. Dalam upaya memberikan jaminan kesejahteraan para karyawan, perusahaan juga menetapkan kebijakan pemberian THR yang diberikan menjelang hari raya dan besarnya mencapai 1 kali gaji. Selain itu asuransi kesehatan juga diberikan kepada seluruh karyawan tetap sebagai upaya untuk memberikan jaminan rasa aman dalam bekerja. Beberapa hal tersebut pada dasarnya menjadi pembeda antara karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap,

dimana karyawan tidak tetap belum mendapatkan fasilitas mengenai asuransi kesehatan dan tunjangan lainnya.

Upaya lain yang dilakukan oleh perusahaan untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan yaitu dengan menempatkan karyawan pada posisi kerja yang tepat dengan harapan karyawan mampu bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kelengkapan fasilitas dan jaminan keamanan kerja selalu diberikan oleh perusahaan. Berbagai upaya tersebut memberikan bukti bahwa perusahaan selalu memberikan perhatian secara maksimal keberadaan karyawan diperusahaan dengan harapan kinerja karyawan dapat secara maksimal dihasilkan. Namun demikian dalam pelaksanaannya proses pemberian gaji atau upah sering mengalami keterlambatan, biasanya perusahaan memberikan gaji setiap tanggal 1 awal bulan namun demikian sering terjadi pemberian gaji dilakukan tanggal 4-5 setiap bulannya. Kondisi ini menjadikan karyawan kurang merasa nyaman atas kondisi tersebut. Permasalahan mengenai kebijakan kompensasi juga ditunjukkan dari pemberian uang lembur yang tidak sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dan perusahaan atas nilai uang lembur per jamnya. Karyawan merasakan kecilnya uang lembur yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dimana sesuai perjanjian uang lembur diberikan sebesar Rp.14.000,-, namun demikian perusahaan hanya memberikan antara Rp. 10.000, sampai 12.000,-.

Berdasarkan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa permasalahan mengenai pemberian kompensasi yang terjadi pada PT. Bali Maya Permai yaitu mengenai jumlah gaji yang diberikan karyawan tersebut masih di bawah UMR

yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Jembrana dan karyawan merasakan kecilnya uang lembur yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Apabila dikaitkan dengan pencapaian kinerja karyawan maka dapat disajikan data mengenai jumlah perbandingan target dan realiasi produksi yang dihasilkan oleh karyawan dan yang secara lengkap dapat disajikan pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Perbandingan Target dan Realisasi Produksi
PT. Bali Maya Permai Tahun 2012-2014(dalam Ton)

Tahun	Target	Realiasi	Selisih
2012	25.050.000	24.775.000	1,09%
2013	25.050.000	24.134.000	3,65%
2014	25.050.000	23.985.000	4,25%

Sumber: PT. Bali Maya Permai Bali

Dari tabel 1.1 maka dapat diketahui bahwa adanya kecenderungan adanya ketidakmampuan dalam pencapaian target yang telah ditetapkan. Kondisi ini harus menjadi perhatian perusahaan sehingga pencapaian kinerja karyawan dapat dimaksimalkan. Selain ketidakmampuan karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan selama ini tingkat kerusakan produk juga tinggi, yang ditunjukkan dengan rasio perbandingan tingkat kerusakan produk yaitu 100:2, dimana kerusakan tersebut yaitu berupa kaleng bocor/ pecah sehingga kualitas produk tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jadi dapat dikatakan bahwa permasalahan yang terjadi mengenai kinerja yaitu selama ini karyawan belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pencapaian target yang telah ditetapkan tersebut belum sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dimana kondisi ini terjadi karena kebijakan perusahaan terkait dengan pemberian gaji belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan.

Permasalahan yang terkait dengan pemberian gaji yang masih di bawah UMR, memberikan dampak terhadap kemampuan karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Kenyataan ini menjadi penting untuk melakukan evaluasi terkait dengan kebijakan mengenai pemberian kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Permasalahan mengenai pemberian kompensasi maka dengan sendirinya memberikan dampak yang kurang baik terhadap pencapaian kinerja para karyawan. Upaya untuk melakukan evaluasi terkait dengan pemberian kompensasi dapat digunakan sebagai dasar dalam proses pengambilan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan pencapaian kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa dengan adanya ketepatan dalam kebijakan pemberian kompensasi maka akan menghambat proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketepatan atas kebijakan pemberian kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan dapat menunjukkan adanya pengakuan atas keberadaan karyawan di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka penulis merasa perlu untuk membahas secara khusus pada penulisan skripsi yang berjudul: **EVALUASI PEMBERIAN KOMPENSASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BALI MAYA PERMAI.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan PT. Bali Maya Permai?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Bali Maya Permai?

3. Bagaimana hubungan pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan PT.Bali Maya Permai?

C. Pembatasan Masalah

Untuk memfokuskan permasalahan dan mempertajam ruang lingkup pembahasan, maka diperlukan pembatasan masalah. Penelitian ini dilakukan hanya pada karyawan bagian produksi yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan dalam penelitian ini:

- a. Untuk menganalisis pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan PT.Bali Maya Permai.
- b. Untuk menganalisis kinerja karyawan PT.Bali Maya Permai.
- c. Untuk menganalisis hubungan pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan PT.Bali Maya Permai.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan mengenai pencapaian target kinerja melalui kebijakan kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Diharapkan dapat menambah dan melengkapi referensi yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya dan dapat memberikan kontribusi pada penelitian terdahulu.